



Digital Receipt

This receipt acknowledges that **Turnitin** received your paper. Below you will find the receipt information regarding your submission.

The first page of your submissions is displayed below.

Submission author: Yoyok Bkti Prasetyo
Assignment title: PAPER JK UMM
Submission title: Profil Demografi Dan Kepusan Kerja...
File name: i_Dan_Kepusan_Kerja_Perawat_Pu...
File size: 438.85K
Page count: 11
Word count: 3,246
Character count: 21,206
Submission date: 19-Aug-2020 10:19AM (UTC+0700)
Submission ID: 1371250489



Profil Demografi Dan Kepuasan Kerja Perawat Puskesmas Di Wilayah Kota Malang

by Yoyok Bkti Prasetyo

Submission date: 19-Aug-2020 10:19AM (UTC+0700)

Submission ID: 1371250489

File name: i_Dan_Kepuasan_Kerja_Perawat_Puskesmas_Di_Wilayah_Kota_Malang.pdf (438.85K)

Word count: 3246

Character count: 21206



REFLEKSI TAHUN 2014

prosiding

TANTANGAN PROFESI KESEHATAN PADA MASA AKAN DATANG

- *Caring as core value in nursing* dalam meningkatkan pelayanan keperawatan
- Herbalism era: Peran Farmasis dalam eksplorasi bahan alam untuk meningkatkan pelayanan kefarmasian
- *New Technology*: Penatalaksanaan Fisioterapi dalam mereduksi nyeri
- Penelitian Terbaru Bidang Keperawatan, Farmasi dan Fisioterapi



FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
FEBRUARI 2014

Reny Ilmiasih: Pengaruh Teknik Hypnobrithing terhadap Tingkat Kecemasan Ibu Hamil pada Masa Persiapan Menghadapi Persalinan	81
Faqih Ruhyanudin, Agung Waluyo, Yulia: Pengalaman Pasien Kanker dalam Menjalani Kemoterapi: Studi Fenomenologi di RSPAD Gatot Soebroto DITKESAD Jakarta	89
Sri Sunaringsih Ika Wardoyo, Yoyok Bekti Prasetyo, Faqih Ruhyanuddin: Evaluasi <i>Training</i> Edukasi Pelayanan Kesehatan di Rumah tentang <i>Wound Care</i> dan Pasca <i>Stroke</i> terhadap Peningkatan Pengetahuan Tenaga Perawat Pelaksana	97
Nur Lailatul Masruroh: Model dan Pendekatan Pelayanan Perawatan Kesehatan Primer bagi Komunitas Anak <i>Jalanan Understanding The Evidence-Based For Practice</i>	103
Lilis Setyowati: Hubungan Tingkat Pendidikan Terhadap Pemenuhan Kemandirian ADL (<i>Activity Daily Living</i>) Pada Lansia di RW 10 Dinoyo, Malang	111
Angraini Dwi Kurnia: Hubungan Antara Fungsi Keluarga terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa Ilmu Keperawatan Angkatan 2011 Universitas Muhammadiyah Malang	117
Ivan Kurniawan, Yoyok Bekti Prasetyo: Profil Demografi dan Kepuasan Kerja Perawat Puskesmas di Wilayah Kota Malang	121
Ahmad Shobrun Jamil : Penelitian Terbaru Tentang Khasiat Farmakologis Tanaman-Tanaman Surga yang disebutkan di Dalam Al Qur'an	129
Nabilah Nadhif, Gunawan, Santi Putri Pertiwi, Gunawan Wahyudi Utomo, Uswatun Chasanah, Achmad Radjaram: Formulasi Tablet Obat Herbal Pegagan (<i>Centella Asiatica</i> L)	135
Heru Prabowo Hadi.S: Artikel Review <i>Semax Drop Neuropeptide</i> yang Efektivitasnya digunakan Sebagai Neuroproteksi Pasien Iskemik Serebral	141
Engrid Juni Astuti: Serat Pangan dalam Produk Pangan Fungsional	149
Raditya Weka Nugraheni, Abdul Rahman dan Rakhmawati: Aktivitas Ekstrak Etanol Rimpang <i>Curcuma Domestica</i> dari Berbagai Daerah terhadap <i>Bacillus Cereus</i> dan <i>Klebsiella Pneumoniae</i>	153
Dian Ermawati: Transfersome : Sistem Penghantaran Obat Topikal dan Transdermal	159
Nurul Aini : Profil <i>Preceptor</i> Klinik Program Pendidikan Profesi Ners Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Malang	165
Tri Lestari Handayani : Tantangan Profesi Keperawatan dalam Membantu Korban Kekerasan dalam Rumah Tangga	173

PROFIL DEMOGRAFI DAN KEPUSAN KERJA PERAWAT PUSKESMAS DI WILAYAH KOTA MALANG

Ivan Kurniawan¹, Yoyok Bakti Prasetyo,²

- 1) Praktisi Perawat di Rumah Sakit Swasta di Malang
2) Dosen Keperawatan Komunitas Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan
Universitas Muhammadiyah Malang

ABSTRAK

Latar Belakang : Perawat puskesmas memiliki posisi yang sangat strategis dalam memberikan perawatan kesehatan masyarakat. Perawat puskesmas akan berhubungan langsung dengan individu, keluarga, dan komunitas/masyarakat sehingga dituntut bekerja secara optimal. Perawat puskesmas dapat bekerja optimal salah satu indikatornya adalah tingkat kepuasan perawat. Metode Penelitian: Desain penelitian yang digunakan adalah deskriptif analitik pada 60 perawat pelaksana dari 11 puskesmas utama di Kota Malang. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan "Probability Sampling" dengan Cluster. Hasil : Puskesmas di wilayah Kota Malang memiliki jumlah perawat yang bervariasi dengan usia pada kategori usia produktif. Pendidikan sebagian besar adalah D-3 Keperawatan dengan lama kerja dibawah 2 tahun. Tingkat kepuasan perawat puskesmas termasuk dalam kategori sedang. Kesimpulan : Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 60 perawat pelaksana yang di peroleh dari 11 puskesmas utama di Kota Malang. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan "Probability Sampling" dengan Cluster. Analisa data yang digunakan adalah univariat dengan menghitung frekuensi karakteristik responden yaitu variabel kepuasan kerja perawat puskesmas.

Kata Kunci : **Demografi, kepuasan kerja perawat puskesmas**

Pendahuluan

Perawat puskesmas dalam memberikan perawatan kesehatan masyarakat akan berhubungan langsung dengan individu, keluarga, dan komunitas/masyarakat dituntut bekerja secara optimal. Perawat puskesmas dapat bekerja optimal salah satu indikatornya adalah tingkat kepuasan perawat itu dalam melaksanakan aktivitas merawat pasien setiap hari. Kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara menyeluruh memenuhi kebutuhannya. Kepuasan kerja sebagai sekumpulan perasaan yang menyenangkan dan yang tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dipandang sebagai perasaan senang atau tidak senang yang relatif, yang berbeda dari pemikiran obyektif dan keinginan perilaku (Budi, 2005 dalam Medical Shocker, 2008).

Berdasarkan hasil wawancara dengan perawat tentang kepuasan kerja perawat di tinjau dari beberapa faktor komponen kepuasan kerja perawat seperti upah/gaji, pekerjaan, pengawasan, promosi karier, kelompok kerja, kondisi kerja, perawat yang bekerja di puskesmas menyatakan bahwa produktivitas tenaga kesehatan khususnya perawat di puskesmas dipengaruhi oleh beban kerja yang berlebih, sementara tingginya beban kerja tersebut disebabkan oleh jumlah tenaga kesehatan yang belum memadai di wilayah kerja puskesmas. DEPKES RI (2005) menemukan bahwa: (1) 69% menyatakan puskesmas tidak mempunyai sistem penghargaan bagi perawat; (2) 78,8% melaksanakan tugas petugas kebersihan; (3) 63,6% melakukan tugas administrasi; (4) lebih dari 90% perawat melakukan tugas non keperawatan (menetapkan diagnosis penyakit, membuat resep obat, melakukan tindakan pengobatan), sementara hanya sekitar 50% melakukan asuhan keperawatan yang sesuai dengan peran dan fungsinya. Atas dasar itulah maka tujuan penelitian ini adalah identifikasi demografi dan tingkat kepuasan perawat puskesmas dalam

melakukan tugas utamanya yaitu memberikan asuhan keperawatan secara professional kepada klien dan berpartisipasi aktif dalam pembangunan, agar masyarakat mengakui eksistensi profesi keperawatan.

Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Perawat

Faktor-faktor kepuasan kerja yang secara khusus mempengaruhi produktivitas karyawan dapat berbentuk kepuasan ekonomis dan non ekonomis. Menurut Eugen⁶ (2000) menyatakan terdapat 6 faktor utama yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja: 1) Komponen gaji, 2) Pekerjaan, 3) Pengawasan, 4) Promosi karir, 5) Kelompok kerja, 6) Kondisi kerja. Gaji diartikan sebagai imbalan berupa uang yang diterima karyawan. Konsep gaji dalam konteks produktivitas, gaji yang tinggi tidak menjamin karyawan tersebut untuk berprestasi lebih baik. pemberian gaji perlu diperhatikan prinsip keadilan. Seseorang bekerja dalam organisasi mengharapkan gaji atau upah yang diterima mencerminkan perbedaan tanggung jawab, pengalaman, pendidikan, dan senioritas. Sehingga apabila kebutuhan akan gaji atau upah terpenuhi, maka karyawan akan memperoleh kepuasan dari apa yang mereka harapkan. Pekerjaan secara umum, dengan jumlah variasi yang moderat akan menghasilkan kepuasan kerja yang relatif besar. Pekerjaan yang sangat kecil variasinya akan menyebabkan pekerja merasa jenuh dan keletihan, dan sebaliknya pekerjaan yang terlalu banyak variasinya dan terlalu cepat menyebabkan karyawan merasa tertekan secara psikologis. Pekerjaan yang menyediakan sejumlah otonomi akan memberikan kepuasan kerja yang tinggi. Sebaliknya kontrol manajemen yang berlebihan akan mengarah pada ketidakpuasan kerja tingkat tinggi.

Pengawasan/supervisor secara langsung mempengaruhi⁸ kepuasan kerja melalui kecermatannya dalam mendisiplinkan dan menerapkan peraturan-peraturan. Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya. Promosi karir adalah jenjang kenaikan karyawan yang dapat menimbulkan kepuasan pribadi dan kebanggaan. Promosi berfungsi sebagai perangsang bagi mereka yang memiliki ambisi dan prestasi kerja tinggi. Karyawan melakukan usaha-usaha untuk menciptakan kepuasan atas komponen promosi agar dapat mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik lagi dimasa yang akan datang. Kelompok kerja yang mempunyai keeratn tinggi cenderung menyebabkan para karyawan puas berada dalam kelompok tersebut. Kepuasan itu timbul terutama berkat kurangnya ketegangan, kecemasan dalam kelompok⁴, dan karena mereka lebih mampu menyesuaikan diri dengan tekanan pengaruh dari pekerjaan. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan sosial. Oleh karena itu bila mempunyai⁸ rekan sekerja yang ramah dan menyenangkan dapat menciptakan kepuasan kerja yang meningkat, tetapi perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

Kondisi kerja merupakan segala sesuatu yang ada di lingkungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Karyawan menginginkan kondisi disekitar pekerjaannya baik karena k⁶ndisi tersebut mengarah pada kenikmatan atau kesenangan secara fisik. Eugenia (2000) mengatakan kondisi kerja yang mendukung membuat karyawan peduli akan lingkungan kerja, baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Kondisi kerja secara psikis merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan, kenyamanan, ketentraman dalam bekerja, sikap karyawan⁴ dalam bekerja serta minat dalam melakukan pekerjaan. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur (suhu), cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain seharusnya tidak eskترم (terlalu banyak atau sedikit).

Hendry (2010) mengatakan kondisi kerja secara umum dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu kondisi kerja secara psikis, dan fisik. kondisi kerja secara psikis meliputi ketentraman dalam bekerja, sikap dalam melakukan pekerjaan, minat bekerja, lingkungan sosial khususnya interaksi dengan klien dan keluarga. Kondisi kerja secara fisik meliputi fasilitas dan peralatan yang dapat di dimanfaatkan dalam

melaksanakan pekerjaan. Sunaryo (2004) mengatakan kondisi kerja di dalam pelaksanaan proses keperawatan juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial yaitu interaksi antara perawat dengan anggota keluarga. Kehadiran anggota keluarga dapat berperan sebagai dukungan bagi klien, namun di satu sisi kehadiran keluarga juga dapat menjadi beban psikis bagi perawat, hal ini disebabkan oleh tuntutan dan harapan keluarga yang besar terhadap keselamatan dan kesehatan anggota keluarganya dalam pelaksanaan keperawatan. Kondisi kerja secara fisik yang telah sesuai dan kondisi psikis yang baik dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat dalam melakukan asuhan keperawatan.

Karakteristik Demografi Perawat Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja

Luthans (1995) dalam Handoko (2001) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan bentuk respon dari pekerja terhadap kondisi lingkungan pekerjaannya. Kepuasan kerja juga terkait dengan sikap lainnya dan dimiliki oleh setiap pekerja. Berikut karakteristik demografi perawat yang berhubungan dengan

32 kepuasan kerja :

1. Umur

Umur merupakan salah satu faktor yang cukup dominan terhadap pembentukan kerja seseorang. Umur sebagai sub variabel dalam demografik mempunyai efek secara tidak langsung pada perilaku kerja individu dalam menjalankan tanggung jawabnya. Kecenderungan yang sering terlihat dilapangan ialah bahwa semakin lanjut umur karyawan, tingkat kepuasan kerjanya pun biasanya semakin tinggi. Sebaliknya, para karyawan yang lebih muda usianya, kepuasan kerja cenderung lebih kecil, karena berbagai pengharapan yang lebih tinggi, kurang penyesuaian dan penyebab-penyebab lainnya serta pengalaman yang relatif lebih rendah dibandingkan dengan karyawan yang berusia lebih tua (Handoko, 2001). Selain itu, umur juga mempunyai pengaruh terhadap turnover atau umpan balik, absensi, produktivitas, dan kepuasan kerja. Semakin tinggi umur karyawan, semakin kecil kemungkinan untuk berhenti kerja, karena makin terbatas alternatif kesempatan kerja. Semakin tinggi umur karyawan maka semakin rendah tingkat absensi yang dapat dihadiri, tetapi makin tinggi absensi yang tidak dapat dihadiri, misalnya karena sakit. Hubungan antara umur dan produktivitas tidak konklusif, karena meskipun umur tinggi bisa berdampak negatif terhadap keterampilan, tetapi dapat diimbangi secara positif karena pengalaman (Kertonegoro, 2001 dalam Kristianto, 2007).

29

2. Jenis Kelamin

Perbedaan jenis kelamin antara laki-laki dan perempuan dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan secara psikologis antara laki-laki dan perempuan, misalnya : aktivitas perempuan umumnya lebih suka menyibukkan diri dengan berbagai macam pekerjaan ringan, Perempuan biasanya tidak bersifat agresif, suka memelihara dan mempertahankan sifat kelembutan, keibuan tanpa mementingkan diri sendiri dan tidak mengharapkan balas jasa. Sifat-sifat tersebut identik dengan profesi keperawatan . Adanya perbedaan psikologis tersebut, menyebabkan perempuan lebih cepat puas dibandingkan dengan laki-laki. Selain itu laki-laki mempunyai beban tanggungan lebih besar dibandingkan dengan perempuan, sehingga ia akan menuntut kondisi kerja yang lebih baik agar ia merasa terpuaskan, seperti upah/gaji yang memadai, dan sebagainya (Koderi, 1999 dalam Rizal, 2005).

3. Tingkat Pendidikan

15

Pendidikan dapat diartikan sebagai sebuah proses dengan metode-metode tertentu sehingga orang memperoleh pengetahuan, pemahaman, dan cara bertingkah laku sesuai dengan kebutuhan. Siagian (2002) menyatakan bahwa Pendidikan mempunyai beberapa makna, diantaranya adanya suatu keinginan manusia yang paling dasar sampai dengan kebutuhan paling tinggi berupa pengembangan diri. Pendidikan merupakan karakteristik individu yang menjadi sumber status yang penting dalam organisasi

kerja. Pendidikan yang diikuti jenjang kepangkatan adalah imbang dari status yang tinggi. Semakin tinggi pendidikan yang dicapai, besar keinginan untuk memanfaatkan kemampuan dan erampilannya dalam mencapai kedudukan yang lebih tinggi dalam organisasi. Oleh sebab itu, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka akan semakin tinggi pula tuntutan atas pekerjaannya sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerjanya. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi, akan berpengaruh terhadap jenjang kepangkatan seorang karyawan ditempat dia bekerja, dan berdampak pada kepuasan kerja yang tinggi, sebab dengan ditunjang oleh jenjang kepangkatan yang diperoleh melalui pendidikan dan upah yang memadai, maka ia akan lebih mudah memenuhi kebutuhannya. Perawat yang mempunyai tingkat pendidikan minimal D.III keperawatan disebut sebagai perawat profesional pemula dalam pelayanan keperawatan. Perawat dengan tingkat pendidikan D.III yang berperan sebagai perawat profesional pemula harus memiliki tingkah laku, dan kemampuan profesional, serta akuntabel dalam melaksanakan asuhan/praktik keperawatan dasar secara mandiri. Selain itu juga dituntut harus mempunyai kemampuan meningkatkan mutu asuhan keperawatan dengan memanfaatkan ilmu pengetahuan dan teknologi keperawatan yang maju secara tepat guna (Nursalam, 2007).

4. Masa kerja

Pengalaman yang dimiliki seseorang merupakan faktor yang sangat berperan dalam menginterpretasikan stimulus yang di peroleh. Pengalaman masa lalu atau apa yang telah di pelajari akan menyebabkan terjadinya perbedaan interpretasi (Notoatmodjo, 2005). Faktor pengalaman dan masa kerja perawat secara tidak langsung berpengaruh pada pelaksanaan asuhan keperawatan kepada pasien. Hal ini dibuktikan dengan Semakin banyak masa kerja perawat maka semakin banyak pengalaman perawat tersebut dalam memberikan asuhan keperawatan yang sesuai dengan standar atau prosedur tetap yang berlaku (Nursalam, 2007).

Metode

Desain penelitian yang digunakan adalah deskriptif analitik. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 124 perawat di 15 puskesmas utama Kota Malang. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 60 perawat pelaksana yang di peroleh dari 11 puskesmas utama di Kota Malang. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan "Probability Sampling" dengan Cluster. Analisa data yang digunakan adalah univariat dengan menghitung frekuensi karakteristik responden yaitu variabel kepuasan kerja perawat puskesmas.

Hasil dan Pembahasan

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Berdasarkan table 1 jumlah perawat terbanyak ada di Puskesmas Dinoyo sebanyak 13 perawat, sedangkan jumlah perawat paling sedikit ada di Puskesmas Bareng yaitu 5 orang perawat.

Tabel 1: Distribusi Puskesmas dan Tenaga Perawat di Kota Malang Tahun 2013

No	Kecamatan	Puskesmas	Tenaga Perawat
1.	Kedungkandang	1. Kedungkandang	12
		2. Gribig	7
2.	Sukun	1. Janti 2. Ciptomulyo	9

			7
3.	Klojen	1. Arjuno 2. Bareng 3. Rampal celaket	7 5 7
4.	Blimbing	1. Cisadea 2. Kendalkerep 3. Pandanwangi	6 12 9
5.	Lowokwaru	1. Dinoyo	13
TOTAL		11 Puskesmas	94

Karakteristik Usia Perawat Puskesmas

Tabel 2: Usia Perawat Puskesmas di Kota Malang Tahun 2013

No.	USIA	Frekuensi	Persen (%)
1	21-30	28	47
2	31-40	14	23
3	41-50	13	22
4	51-60	5	8
TOTAL		60	100

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diketahui bahwa responden yang memiliki usia di antara 21-30 tahun sebanyak 28 responden (47 %), usia di antara 31-40 tahun sebanyak 14 responden (23 %), usia di antara 41-50 sebanyak 13 responden (22 %), dan responden dengan usia di antara 51-60 tahun sebanyak 5 responden (8 %). Tingkat kepuasan dapat dilatarbelakangi oleh karakteristik demografi perawat seperti usia, pendidikan, jenis kelamin dan lama kerja. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa responden yang memiliki usia di antara 21-30 tahun sebanyak 28 responden (47 %), usia di antara 31-40 tahun sebanyak 14 responden (23 %), usia di antara 41-50 sebanyak 13 responden (22 %), dan responden dengan usia di antara 51-60 tahun sebanyak 5 responden (8 %). Dari data karakteristik usia diperoleh nilai terendah sebesar 25 dan tertinggi sebesar 55, nilai rata-rata sebesar 35,65 dan nilai median sebesar 32 serta standar deviasi sebesar 9,24217. Usia mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karena kecenderungan yang sering terlihat dilapangan ialah bahwa semakin lanjut umur karyawan, tingkat kepuasan kerjanya pun biasanya semakin tinggi. Sebaliknya, para karyawan yang lebih muda usianya, kepuasan kerja cenderung lebih kecil, karena berbagai pengharapan yang lebih tinggi, kurang penyesuaian dan penyebab-penyebab lainnya serta pengalaman yang relatif lebih rendah dibandingkan dengan karyawan yang berusia lebih tua (Handoko, 2001).

Karakteristik lama kerja perawat Puskesmas

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa responden yang memiliki masa kerja di antara 1-10 tahun sebanyak 37 responden (62 %), masa kerja di antara 11-20 tahun sebanyak 9 responden (15 %), masa kerja di antara 21-30 sebanyak 13 responden (21 %), dan responden dengan masa kerja di antara 31-40 tahun sebanyak 1 responden (2 %).

Tabel 3: Lama Kerja Perawat di Puskesmas Utama di Kota Malang Tahun 2013

No.	Lama Kerja (tahun)	Frekuensi	Persen (%)
1	1-10	37	62
2	11-20	9	15
3	21-30	13	21
4	31-40	1	2
TOTAL		60	100

Faktor pengalaman dan masa kerja perawat dapat berpengaruh pada pelaksanaan proses keperawatan karena semakin banyak masa kerja perawat maka semakin banyak pengalaman perawat tersebut dalam memberikan asuhan keperawatan sesuai dengan standar atau prosedur tetap yang berlaku sehingga dapat dikatakan bahwa Semakin tinggi masa kerja seseorang, semakin banyak pengalamannya, maka semakin tinggi juga kepuasannya, hal tersebut yang berpengaruh terhadap kepuasan kerjanya (Nursalam, 2007).

Karakteristik perawat puskesmas berdasarkan jenis kelamin dan pendidikan terakhir.

Berdasarkan tabel 1.4 dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 49 responden (82%) dan laki-laki sebanyak 11 responden (18%) serta responden dengan latar belakang pendidikan di tingkat SPK yaitu sebanyak 8 responden (13%), selanjutnya responden dengan latar belakang pendidikan di tingkat DIPLOMA 3 (D3) sebanyak 44 responden (74 %), dan sisanya sebanyak 8 responden (13%) berlatar belakang pendidikan di tingkat Sarjana Keperawatan (S-1).

Tabel 4: Jenis Kelamin dan pendidikan terakhir Perawat Puskesmas di Kota Malang Tahun 2013

No.	Karakteristik	Frekuensi	Persen (%)
1	Jenis kelamin		
	a. Perempuan	49	82
	b. Laki-laki	11	18
2	Pendidikan terakhir		
	a. SPK	8	13
	b. DIPLOMA III		74
	c. SARJANA (S-1)	44	13
		8	

13

Perbedaan jenis kelamin antara laki-laki dan perempuan dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan secara psikologis antara laki-laki dan perempuan, misalnya : aktivitas perempuan umumnya lebih suka menyibukkan diri dengan berbagai macam pekerjaan ringan, Perempuan biasanya tidak bersifat agresif, suka memelihara dan mempertahankan sifat kelembutan. Sifat-sifat tersebut identik dengan profesi keperawatan. Adanya perbedaan psikologis tersebut, menyebabkan perempuan lebih cepat puas dibandingkan dengan laki-laki. Selain itu laki-laki mempunyai beban

tanggungan lebih besar dibandingkan dengan perempuan, sehingga ia akan menuntut kondisi kerja yang lebih baik agar ia merasa terpuaskan, seperti upah/gaji yang memadai, dan sebagainya (Koderi, 1999 dalam Rizal, 2005).

Siagian (2002) mengatakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan yang dicapai, maka akan timbul keinginan untuk memanfaatkan kemam³⁸ dan keterampilannya dalam mencapai kedudukan yang lebih tinggi dalam organisasi. Oleh sebab itu, **semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, akan semakin tinggi** tuntutan³⁷nya atas pekerjaannya sehingga mempengaruhi kepuasan kerjanya. Tingkat pendidikan yang tinggi yang diperoleh seseorang akan berpengaruh terhadap jenjang kepangkatan seorang karyawan dalam organisasi dan akan berdampak pada tingkat kepuasan kerja yang tinggi, sebab dengan ditunjang jenjang kepangkatan yang tinggi akan meningkatkan nilai upah atau gaji yang diperoleh, sehingga akan lebih mudah dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Perawat dengan tingkat pendidikan D.III yang berperan sebagai perawat profesional pemula harus memiliki tingkah laku, dan kemampuan profesional, serta akuntabel dalam melaksanakan asuhan/praktik keperawatan dasar secara mandiri. Selain itu juga dituntut harus mempunyai kemampuan meningkatkan mutu asuhan keperawatan dengan memanfaatkan ilmu pengetahuan dan teknologi keperawatan yang maju secara tepat guna (Nursalam, 2007).

Tingkat³⁷puasan Kerja Perawat Puskesmas

Berdasarkan tabel 1.5 dapat diketahui bahwa terdapat sebanyak 22 responden (37 %) yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang dikategorikan dalam rentang nilai tinggi, dan sebanyak 38 responden (63 %) yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang dikategorikan dalam rentang nilai sedang.

Tabel 5: Kepuasan Kerja Perawat di Puskesmas Utama Kota Malang Tahun 2013

No.	Rentang Nilai	Frekuensi	Persen (%)
1	Tinggi	22	37
2	Sedang	38	63
3	Rendah	0	0
TOTAL		60	100

Kepuasan kerja yang ditinjau d¹³ dikategorikan menurut rantang nilai yaitu kondisi kerja secara fisik dan psikis. Data yang diperoleh dari hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa beberapa puskesmas Utama di Kota Malang mengalami renovasi atau perbaikan dalam segi bangunan dan infrastrukturnya, seperti perbaikan bangunan fisik (fasilitas umum seperti toilet, kantin dan penyediaan lahan parkir kendaraan), pembangunan gedung-gedung baru untuk menunjang pemberian pelayanan kesehatan yang lebih efektif³⁶ n efisien, serta juga pengadaan peralatan medis agar lebih memadai dan layak. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat yang diperoleh dari kondisi dan lingkungan kerja yang nyaman.

Kesimpulan

1 faktor demografi perawat puskesmas menjadi variable penting yang harus diperhatikan yang terkait dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan bentuk respon dari pekerja terhadap kondisi lingkungan pekerjaannya. Kepuasan kerja juga terkait dengan sikap lainnya dan dimiliki oleh setiap pekerja. Kepuasan kerja yang baik dari perawat puskesmas maka akan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan masyarakat.

DAFTAR PUSAKA

- Aridiana, Ledy Martha. 2007. Hubungan Antara Persepsi Perawat Terhadap Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Badan Pelayanan Kesehatan Masyarakat (BPKM) RSU Ngudi Waluyo Wlingi. Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.
- Arikunto, S. 2006. Prosedur Penelitian. Jakarta : Rineka Cipta
- Alimul, S. 2003. Riset Keperawatan Dan Teknik Penulisan Ilmiah . Jakarta : Salemba Medika.
- Azwar, Saifuddin. 2006. Penyusunan Skala Psikologi. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Chiu Y.L, dkk. 2010. The Effects of Job Demands, Control, and Social Support on Hospital Clinical Nurses' Intention to Turn Over. Medscape Nurses
- Eugenia, Sie. 2000. Kolaborasi Perawat- Dokter. Jakarta: EGC.
- Hendry. 2010. Definisi Kepuasan Kerja. <http://teorionline.wordpress.com/2010/01/05/definisi-kepuasan-kerja/> akses pada tanggal 7 juni 2012
- Mubarak, WI, Chayatin, N. 2009. Ilmu Keperawatan Komunitas. Jakarta : Salemba Medika
- Notoadmodjo, Soekidjo. 2010. Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta : Rineka Cipta.
- Nursalam. 2003. Konsep Dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pedoman Skripsi, Tesis, Dan Instrument Penelitian Keperawatan. Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam . 2008. Konsep Dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan. Jakarta : Salemba Medika.
- Paris L.G, Terhaar Mary. 2010. Using Maslow's Pyramid and the National Database of Nursing Quality Indicators™ to Attain a Healthier Work Environment. Online J Issues Nurse American Nurses Association
- Arwono, Sarlito. 2009. Pengantar Psikologi Umum. Jakarta: Rajawali Pres
- Saveman B.I, Benzein E.G, Engstrom A.H, Arestedt K. 2011. Refinement and Psychometric Reevaluation of the Instrument: Families' Importance in Nursing Care Nurses' Attitudes. Journal of Family Nursing- Sage.
- Setiadi. 2007. Konsep dan Penulisan Riset Keperawatan. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Shocker, Medical. 2008. Hubungan Otonomi dan Beban Kerja Perawat dengan Kepuasan Kerja Di Ruang Dahlia 1 dan Paviliun Rumah Sakit Ngudi Waluyo Wlingi. Skripsi Program Studi Ilmu Keperawatan FK UB.
- Agian, Sondang. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara
- Sobur, Alex. 2003. Psikologi Umum. Bandung: Pustaka Setia
- Naryo . 2004. Psikologi Untuk Keperawatan. Jakarta : EGC
- Sudiharto. 2007. Asuhan Keperawatan Keluarga dengan Pendekatan Keperawatan Transkultural. Jakarta : EGC
- Giyono. 2010. Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Wahyuningsih, Indri. 2012. Hubungan Pengetahuan dan Sikap Orang tua Terhadap Pemilihan Alat Permainan Edukatif (APE) yang Memiliki Bahaya Timbal Pada Anak Usia Infant (0-1 tahun) Di Puskesmas Kendalsari Malang. Skripsi Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Muhammadiyah Malang
- Walgito, Bimo. 2018. Psikologi Sosial. Yogyakarta: C.V Andi Offset
- Wimata, Made. 2009. Beban Kerja Perawat. <http://wir-nursing.blogspot.com/2009/07/beban-kerja-perawat.html>. diakses tanggal 7 juni 2012



ISBN 978-979-796-284-5



9 789797 962845

**FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

Profil Demografi Dan Kepuasan Kerja Perawat Puskesmas Di Wilayah Kota Malang

ORIGINALITY REPORT

21%

SIMILARITY INDEX

21%

INTERNET SOURCES

%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

docobook.com

Internet Source

2%

2

id.scribd.com

Internet Source

1%

3

fr.scribd.com

Internet Source

1%

4

edoc.site

Internet Source

1%

5

dr-suparyanto.blogspot.com

Internet Source

1%

6

jurnalmahasiswa.unesa.ac.id

Internet Source

1%

7

journals.sagepub.com

Internet Source

1%

8

docshare.tips

Internet Source

1%

9

sigma.nursingrepository.org

Internet Source

1 %

10

adysetiadi.files.wordpress.com

Internet Source

1 %

11

etheses.uin-malang.ac.id

Internet Source

1 %

12

www.medscape.com

Internet Source

1 %

13

eprints.uny.ac.id

Internet Source

1 %

14

thebookee.net

Internet Source

<1 %

15

jurnalnasional.ump.ac.id

Internet Source

<1 %

16

digilib.uinsgd.ac.id

Internet Source

<1 %

17

lppmunigresblog.files.wordpress.com

Internet Source

<1 %

18

eprints.ums.ac.id

Internet Source

<1 %

19

digilib.unisayogya.ac.id

Internet Source

<1 %

20

jurnal.umt.ac.id

Internet Source

<1 %

21	mayaichigo.blogspot.com	<1 %
Internet Source		

22	docplayer.info	<1 %
Internet Source		

23	eprints.poltekkesjogja.ac.id	<1 %
Internet Source		

24	perpusnwu.web.id	<1 %
Internet Source		

25	sinta3.ristekdikti.go.id	<1 %
Internet Source		

26	ejournal.uika-bogor.ac.id	<1 %
Internet Source		

27	repository.bsi.ac.id	<1 %
Internet Source		

28	jurnal.poltekkespalembang.ac.id	<1 %
Internet Source		

29	www.slideshare.net	<1 %
Internet Source		

30	eprints.umm.ac.id	<1 %
Internet Source		

31	lib.unnes.ac.id	<1 %
Internet Source		

32	eprints.uns.ac.id	
----	--	--

Internet Source

<1 %

33

[adoc.tips](#)

Internet Source

<1 %

34

[chatifanaima.blogspot.com](#)

Internet Source

<1 %

35

[jerriartono.blogspot.com](#)

Internet Source

<1 %

36

[suaraindonesia-news.com](#)

Internet Source

<1 %

37

[stikesbudiluhurcimahi.ac.id](#)

Internet Source

<1 %

38

[eprints.dinus.ac.id](#)

Internet Source

<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches

< 2 words

Exclude bibliography On